

ПОСТРОЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСНОВАННЫХ НА СИСТЕМАХ УПРАВЛЕНИЯ, КОТОРЫЕ СПОСОБНЫ ФОРМИРОВАТЬ СРЕДУ ДЛЯ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Карпин А.А.

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,
г. Екатеринбург, Россия

*E-mail: falko-93@yandex.ru

COMPANY WITH MANAGEMENT SYSTEMS THAT FORM THE ENVIRONMENT FOR HIGH-TECH INDUSTRIES

Karpin A.A.

Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia

Annotation. The transition to a new technological system depends on the scientific discoveries of the economy, resources, etc. However, the company, which are used in its production achievements of previous technological ways, harder to adapt to the new one. A special organization management system should a gradual transition.

Переход от одного технологического уклада к другому влечет за собой неприятные социальные процессы, например, при внедрении новых технологий часть предметов материального мира, которые до этого использовались в различных сферах, не находят применения в новейших процессах производства, либо области их использования меняются или существенно сокращаются. Остро стоит проблема безработицы среди специалистов тех профессий, которые теряют свою востребованность, а также проблема недостаточного уровня квалификаций и компетенций. Однако в этот же момент широкое применение находят либо до этого ограниченные в использовании объекты или даже совсем неиспользуемые. Люди, владеющие новыми профессиональными навыками и более высоким уровнем квалификации не имеют трудностей с поиском работы.

Таким образом построение организаций, использующих современные high-tech технологии, либо другие передовые достижения, значительно улучшающие или дополняющие процесс производства, должно быть основано на системах управления, которые бы формировали особую среду для данных высокотехнологичных "звеньях" рабочей цепи. Этот факт подразумевает под собой повышенные требования к системам управления и к компетенциям вышестоящего персонала в управляющей иерархии соответственно.

Технологии доминирующего уклада требуют наличия специалистов с определенным набором компетенций и умений. При этом компетенции, необходимые для реализации технологий нового ТУ, должны развиваться параллельно с развитием, а даже с опережением формирующихся систем.

Опережающее развитие должно касаться не столько персонала, сколько системы взаимодействий, частью которой являются трудовые человеческие ресурсы, т.е. определенная система менеджмента, в рамках которой возможно обеспечение условий реализации технологий, формирующих ядро технологического уклада.

Система управления (система менеджмента) целой организации разрабатывается с учётом специфики организации. Ключевыми аспектами при разработке систем управления являются следующие:

1. Миссия и видение организации
2. Оперативные, тактические и стратегические цели (задачи) организации (системы управления)
3. Правильный выбор ключевых показателей эффективности (KPI) для мониторинга и анализа процесса достижения поставленных стратегических задач
4. Структура *процессов* производства продукции или услуги
5. Организационная структура сотрудников и подразделений (дивизионов...)
6. Наличие и качество систем информационного обеспечения
7. Знания соответственных методов теории принятия решений и исследования операций
8. Учёт специфики управления персоналом
9. Соблюдение финансового равновесия организации

Грамотное и оперативное ведение этих девяти аспектов и позволяют реагировать на изменение ТУ. От управленцев компании зависит факт того, как компания переживет переход к новому ТУ. В самой миссии компании может закладываться устойчивое развитие, отсюда будут и развиваться компетенции персонала. Многочисленные тренинги и курсы переподготовки - помогут не только "безболезненно" перейти к новому ТУ, но и будут способствовать, иначе говоря, создавать условия для постоянного развития, формируя среду высокотехнологичного производства.

1. Балыбин В.М., Лунёв В.С., Муромцев Д.Ю., Орлова Л.П. Принятие проектных решений. Учебное пособие. - Тамбов: Изд-во ТГТУ, 2006.
2. Режим доступа: www.iso.org/iso/ru/home/standards/management-standards